

SKRIPSI

**PENERAPAN *GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*
UNTUK MENINGKATKAN KEPUASAAN KARYAWAN
DI ADIWANA SUWETA UBUD**



POLITEKNIK NEGERI BALI

I Gede Eka Rosdiana Putra

**JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2024**

SKRIPSI

**PENERAPAN *GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*
UNTUK MENINGKATKAN KEPUASAAN KARYAWAN
DI ADIWANA SUWETA UBUD**



POLITEKNIK NEGERI BALI

I Gede Eka Rosdiana Putra

**JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2024**

SKRIPSI

**PENERAPAN *GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*
UNTUK MENINGKATKAN KEPUASAAN KARYAWAN
DI ADIWANA SUWETA UBUD**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**I Gede Eka Rosdiana Putra
NIM 2315854034**

**JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2024**

SKRIPSI

**PENERAPAN *GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*
UNTUK MENINGKATKAN KEPUASAAN KARYAWAN
DI ADIWANA SUWETA UBUD**

**Skripsi ini diusulkan sebagai salah satu syarat untuk menyusun skripsi
Program Studi Manajemen Bisnis Pariwisata
di Politeknik Negeri Bali**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**I Gede Eka Rosdiana Putra
NIM 2315854034**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS PARIWISATA
JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENERAPAN *GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT* UNTUK
MENINGKATKAN KEPUASAAN KARYAWAN
DI ADIWANA SUWETA UBUD**


Skripsi ini telah disetujui oleh para Dosen Pembimbing dan
Ketua Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali
pada Jumat, tanggal 21 Juli 2024

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II



Dr. Ni Nyoman Sri Astuti, SST.Par., M.Par
NIP 1984090982008122004



Putu Tika Virginiya, S.Pd., M.Pd
NIP 199009222022032000

Mengetahui

Ketua Jurusan Pariwisata
Politeknik Negeri Bali



Dr. Ni Nyoman Sri Astuti, SST.Par., M.Par
NIP 1984090982008122004

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENERAPAN *GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT* UNTUK MENINGKATKAN KEPUASAAN KARYAWAN DI ADIWANA SUWETA UBUD

Yang disusun oleh I Gede Eka Rosdiana Putra (NIM 2315854034) telah
dipertahankan dalam Sidang Skripsi di depan tim penguji
Pada hari Rabu tanggal 14 Agustus 2024

| | Nama Tim Penguji | Tanda Tangan |
|----------------|---|---|
| Ketua | Dr. Ni Nyoman Sri Astuti, SST.Par., M.Par NIP 1984090982008122004 |  |
| Anggota | I Nyoman Rajin Aryana, S.Pd., M.Hum NIP 197507042002121002 |  |
| Anggota | Dr. Made Satria Pramanda Putra, S.H., S.E., M.M NIP 198912302022031003 | |

JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI



Mengetahui
Ketua Jurusan Pariwisata
Politeknik Negeri Bali

Dr. Ni Nyoman Sri Astuti, SST.Par., M.Par
NIP 1984090982008122004

HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : I Gede Eka Rosdiana Putra
NIM : 2315854034
Program Studi : D-IV Manajemen Bisnis Pariwisata

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**PENERAPAN *GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT* UNTUK
MENINGKATKAN KEPUASAAN KARYAWAN
DI ADIWANA SUWETA UBUD**

Yang ditulis sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Terapan Manajemen Bisnis Pariwisata merupakan hasil karya saya. Semua informasi yang tercantum dalam skripsi yang berasal dari karya orang lain telah diberikan pengharhaan dengan mencantumkan nama sumber penulis dengan benar sesuai norma, kaidah, dan etika akademik.

Apabila di kemudian hari diketahui bahwa sebagian atau seluruh tesis tersebut bukan karya asli saya atau terdapat kasus plagiarism, saya dengan rela menerima konsekuensi pencabutan gelar akademik saya dan sanksi lainnya sebagaimana didalilkan oleh Hukum Nasional Indonesia.

Badung, 21 Juli 2024



I Gede Eka Rosdiana Putra

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya yang dilimpahkan kepada penulis sehingga dapat menyusun skripsi yang berjudul “Penerapan *Green Human Resources Management* untuk Meningkatkan Kepuasan Karyawan di Adiwana Suweta Ubud” dengan baik dan dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Terapan pada Program Studi Diploma IV Manajemen Bisnis Pariwisata, Politeknik Negeri Bali. Dengan rasa terilma kasih yang terdalam, penulis menyampaikan penghargaan khusus bagi mereka yang telah membimbing saat menyelesaikan skripsi ini dan mereka adalah:

1. I Nyoman Abdi, SE., M.eCom sebagai Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah menyediakan fasilitas selama proses pembelajaran.
2. Dr. Ni Nyoman Sri Astuti, SST.Par., M.Par sebagai Ketua Jurusan Pariwisata di Politeknik Negeri Bali dan selaku Dosen Pembimbing pertama yang telah memberikan bimbingan, saran dan motivasi selama ini kepada penulis.
3. Putu Tika Virginiya, S.Pd., M.Pd sebagai Sekretaris Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali dan selaku Dosen Pembimbing kedua yang telah memberikan bimbingan, saran dan motivasi selama ini kepada penulis terkait metode penulisan.
4. Made Satria Pramanda Putra, S.H., S.E,M.M selaku Kordinator Program Studi Diploma IV Manajemen Bisnis yang telah memberikan pedoman, saran dan motivasi kepada penulis.
5. Seluruh dosen pengajar Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan yang luas kepada penulis selama mengikuti perkuliahan di Jurusan Pariwisata Politeknik Pariwisata Negeri Bali
6. Pihak hotel Adiwana Suweta Ubud untuk memberikan informasi yang diperlukan dalam skripsi ini.
7. Keluarga tercinta yang telah banyak memberikan dukungan moral dan material sehingga penulis dapat mengenal bangku sekolah hingga tingkat

perguruan tinggi.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini belum sempurna, namun kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diperlukan untuk membuat skripsi ini menjadi lebih baik dan bermanfaat bagi banyak orang.

Penulis



I Gede Eka Rosdiana Putra



UNIVERSITAS PADJADJARAN
FAKULTAS TEKNIK
JURUSAN TEKNIK INFORMATIKA

ABSTRAK

Putra, I Gede Eka Rosdiana (2024), *Penerapan Green Human Resources Management Untuk Meningkatkan Kepuasan Karyawan Di Adiwana Suweta Ubud*. Skripsi: Manajemen Bisnis Pariwisata, Jurusan Pariwisata, Politeknik Negeri Bali.

Skripsi ini telah disetujui dan diperiksa oleh pembimbing I: Dr. Ni Nyoman Sri Astuti, SST.Par., M.Par, dan Pembimbing II: Putu Tika Virginiya, S.Pd., M.Pd.

Kata Kunci : *Green Human Resources Management*, Kepuasan Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan *Green Human Resources Management* (GHRM) di Adiwana Suweta dan pengaruhnya terhadap kepuasan karyawan. GHRM meliputi *green recruitment*, *green training and development*, *green evaluation*, dan *green reward and compensation*. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi dengan 33 responden. Analisis dilakukan secara deskriptif kuantitatif menggunakan Partial Least Square, dan hasilnya divalidasi dengan narasumber dari Adiwana Suweta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa GHRM berpengaruh signifikan sebesar 59% terhadap kepuasan karyawan. *Green Reward & Compensation* menjadi faktor dominan yang berkontribusi signifikan, diikuti oleh *Green Recruitment & Selection* dengan dampak 44%. *Green Training & Development* menunjukkan dampak yang lebih rendah, mengindikasikan perlunya peningkatan kualitas pelatihan. *Green Performance Evaluation* memberikan dampak positif, menekankan pentingnya evaluasi kinerja yang mencakup aspek keberlanjutan. Implementasi GHRM di Adiwana Suweta mencakup rekrutmen berbasis keberlanjutan yang menarik kandidat berkomitmen terhadap lingkungan, *green training and development* untuk meningkatkan kesadaran lingkungan, *green evaluation* untuk memastikan praktik ramah lingkungan diterapkan, dan *green reward and compensation* sebagai insentif untuk kinerja berkelanjutan. Dampak implementasi ini terlihat dari peningkatan kepuasan karyawan, motivasi kerja, dan budaya perusahaan yang lebih ramah lingkungan, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

ABSTRACT

Putra, I Gede Eka Rosdiana (2024), *Penerapan Green Human Resources Management Untuk Meningkatkan Kepuasan Karyawan Di Adiwana Suweta Ubud*. Skripsi: Manajemen Bisnis Pariwisata, Jurusan Pariwisata, Politeknik Negeri Bali.

This thesis has been approved and reviewed by Advisor I: Dr. Ni Nyoman Sri Astuti, SST.Par., M.Par, and Advisor II: Putu Tika Virginiya, S.Pd., M.Pd.

Keywords: Green Human Resources Management, Employee Satisfaction

This study examines the implementation of Green Human Resources Management (GHRM) at Adiwana Suweta and its impact on employee satisfaction. GHRM encompasses green recruitment, training and development, evaluation, and reward and compensation. Data were collected through observation, interviews, questionnaires, and documentation from 33 respondents. Analysis was conducted using descriptive quantitative methods and Partial Least Square, validated by Adiwana Suweta sources. Results show GHRM significantly affects employee satisfaction by 59%. Green Reward & Compensation is the dominant factor, followed by Green Recruitment & Selection with a 44% impact. Green Training & Development has a lower impact, indicating the need for improved training quality. Green Performance Evaluation positively influences satisfaction, highlighting the importance of sustainability in performance assessments. GHRM implementation at Adiwana Suweta includes sustainability-based recruitment, attracting environmentally committed candidates, green training to enhance environmental awareness, green evaluations to ensure eco-friendly practices, and green rewards as incentives. This approach has led to increased employee satisfaction, higher work motivation, and a more eco-friendly corporate culture, fostering a harmonious and productive work environment.

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| HALAMAN SAMPUL LUAR | i |
| HALAMAN SAMPUL DALAM..... | ii |
| HALAMAN PERSYARATAN PENGAJUAN SKRIPSI..... | iii |
| HALAMAN PERSETUJUAN | iii |
| LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI | iv |
| HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT | v |
| KATA PENGANTAR..... | vi |
| DAFTAR ISI..... | xi |
| DAFTAR GAMBAR..... | xiii |
| DAFTAR TABEL | xiv |
| DAFTAR LAMPIRAN | xv |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 5 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 5 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 5 |
| 1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian | 7 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA | 8 |
| 2.1 Landasan Teori..... | 8 |
| 2.1.1 <i>Green Human Resources Management (GHRM)</i> | 8 |
| 2.1.2 <i>Green Recruitment and Selection (GRS)</i> | 9 |
| 2.1.3 <i>Green Training and Development (GTD)</i> | 11 |
| 2.1.4 <i>Green Performance Evaluation</i> | 12 |
| 2.1.5 <i>Green Reward and Compensation</i> | 12 |
| 2.1.6 Kepuasan Karyawan..... | 13 |
| 2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya | 15 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 21 |
| 3.1 Lokasi Penelitian | 21 |
| 3.2 Objek Penelitian | 21 |
| 3.3 Identifikasi Variabel..... | 21 |
| 3.3.1 Variabel Bebas/Independen | 21 |
| 3.3.2 Variabel Tidak Bebas/Dependen (Y)..... | 22 |
| 3.4 Definisi Operasional Variabel..... | 22 |
| 3.5 Jenis dan Sumber Data | 25 |
| 3.5.1 Jenis Data | 25 |

| | |
|---|-----------|
| 3.5.2 Sumber Data..... | 26 |
| 3.6 Populasi dan Sampel | 27 |
| 3.6.1 Populasi..... | 27 |
| 3.6.2 Sampel..... | 27 |
| 3.7 Metode Pengumpulan Data | 27 |
| 3.8 Teknik Analisis Data..... | 29 |
| 3.8.1 Uji Validitas dan Reliabilitas | 31 |
| 3.8.2 Uji Model Struktural atau <i>Inner Model</i> | 35 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 37 |
| 4.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian..... | 37 |
| 4.1.1 Sejarah Adiwana Suweta Ubud..... | 37 |
| 4.1.1 Sejarah Adiwana Suweta Ubud..... | 39 |
| 4.1.3 Struktur Organisasi | 46 |
| 4.2 Hasil dan Pembahasan | 65 |
| 4.2.1 Penerapan <i>Green Human Resource Management</i> yang dilakukan di Adiwana Suweta Ubud | 65 |
| 4.2.2 Pengaruh penerapan <i>Green Human Resource Management</i> Untuk Meningkatkan Kepuasan Karyawan di Adiwana Suweta Ubud | 72 |
| BAB V SIMPULAN DAN SARAN..... | 83 |
| 5.1 Simpulan | 83 |
| 5.2 Saran..... | 84 |
| DAFTAR PUSTAKA | 86 |
| LAMPIRAN | 90 |



 JURUSAN PARIWISATA
 POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 3. 1 Pengujian Reliabilitas dan Validitas (Sekaran dan Wiley, 2003) | 31 |
| Gambar 4. 1 Logo Adiwana Suweta | 37 |
| Gambar 4.3 Adiwana Room..... | 39 |
| Gambar 4.4 Suite Room..... | 40 |
| Gambar 4.5 One Bedroom Villa | 41 |
| Gambar 4. 6 Two Bedroom Villa..... | 42 |
| Gambar 4. 7 Infinity Swimming Pool..... | 43 |
| Gambar 4. 8 Tablespoon Ubud | 43 |
| Gambar 4. 9 Chilled Pool Bar | 44 |
| Gambar 4. 10 Tejas Spa | 45 |
| Gambar 4. 11 Suweta Room | 45 |
| Gambar 4. 12 Struktur Organisasi Adiwana Suweta Ubud | 46 |
| Gambar 4. 13 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Sumber: Data Diolah (2024) | 73 |
| Gambar 4. 14 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Sumber: Data Diolah (2024)..... | 74 |
| Gambar 4. 15 Karakteristik Berdasarkan Departemen Sumber: Data Diolah (2024) | 74 |
| Gambar 4. 16 Karakteristik Berdasarkan Jabatan Sumber: Data Diolah (2024) ... | 75 |
| Gambar 4. 17 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja Sumber: Data Diolah (2024)..... | 76 |
| Gambar 4. 18 Hasil Pengujian AVE Sumber: Data Diolah (2024)..... | 76 |
| Gambar 4. 19 Hasil Proses Bootstrapping Sumber: Data Diolah (2024)..... | 78 |

JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 3. 1 Identifikasi Variabel Penelitian..... | 23 |
|--|----|



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian
- Lampiran 2 Dokumentasi Wawancara
- Lampiran 3 Tabulasi Data
- Lampiran 4 Hasil AVE dan *Bootstraping*



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pariwisata merupakan sektor yang ikut berperan penting dalam usaha peningkatan pendapatan, terbukti dari sektor pariwisata yang menjadi penyumbang devisa ketiga di Indonesia dengan menyumbang 4.26 miliar dolar pada 2022 (Hasibuan et al., 2023). Indonesia perlu memperluas sektor pariwisata karena merupakan negara dengan keindahan alam dan keanekaragaman budaya. Pasalnya, pariwisata dinilai merupakan sektor yang sangat menguntungkan dan memiliki potensi besar untuk dikembangkan menjadi aset yang dapat dijadikan sumber pendapatan bagi negara. Dalam pengembangan pariwisata tentu membutuhkan beberapa pendukung seperti *attraction*, *accessibility*, *amenities*, dan *ancillary*, yang tentunya akan memberikan pengaruh terhadap kawasan itu sendiri. Hotel merupakan salah satu akomodasi yang sangat diperlukan bagi wisatawan yang berkunjung ke suatu destinasi wisata. Hotel adalah suatu jenis akomodasi yang menggunakan sebagian atau seluruh bangunan untuk menyediakan akomodasi, layanan makanan dan minuman, serta layanan pendukung lainnya kepada masyarakat, dan dioperasikan secara komersial (Sulastiyono, 2011).

Hotel yang merupakan sebuah entitas bisnis yang bersifat *tangible* dan *intangible* di waktu yang bersamaan. Produk *tangible* tentunya akomodasi beserta segala fasilitasnya, makanan, serta minuman yang bersifat nyata. Sedangkan di sisi lain hotel juga menjual produk yang bersifat *intangible* seperti pengalaman menginap, pelayanan jasa, pelayanan lainnya yang tentunya akan menyusun dan

membentuk kepuasan tamu pada akhirnya. Dalam prakteknya penjualan produk yang bersifat *intangible* tentunya memerlukan dukungan dari sumber daya manusia yang memadai. Sumber daya manusia menjadi bagian yang penting dalam sebuah operasional hotel, harus disadari pentingnya praktik ramah lingkungan baik dalam memulai kegiatan ramah lingkungan, mengubah berbagai proses yang ada, serta menyelaraskan berbagai praktik yang kemungkinan penerapannya belum sesuai (Agustian et al., 2019).

Berbagai penelitian telah meneliti implementasi prinsip-prinsip pembangunan berkelanjutan di industri hotel. Sebagai contoh, Kapera (2018), membahas kemampuan implementasi saat ini dan hambatan terhadap prinsip-prinsip pembangunan berkelanjutan di industri hotel di Polandia. Han et al. (2018) menguji peran persepsi tamu mengenai praktik hotel dalam hal konservasi air dan manajemen pengurangan limbah. Jauhari berfokus pada isu-isu utama termasuk desain hotel ramah lingkungan, pengurangan konsumsi energi, dan peran teknologi dalam mencapai keberlanjutan. Ruiz-Martínez et al. (2019) mengilustrasikan bagaimana teknologi informasi dan komunikasi dapat berkontribusi dalam mengurangi kebutuhan energi. Prud'homme dan Raymond (2013), mengeksplorasi dampak praktik pembangunan berkelanjutan terhadap kepuasan pelanggan di hotel-hotel di Quebec, Kanada. Alipour et al. (2019) menyelidiki praktik-praktik berkelanjutan di industri hotel dari sudut pandang karyawan. Penelitian-penelitian ini dan penelitian lainnya telah berkontribusi dalam memahami dan mempromosikan praktik-praktik berkelanjutan di industri hotel (Abdou et al., 2020).

Sumber daya manusia yang merupakan bagian terpenting dalam sebuah operasional hotel, harus menyadari pentingnya praktik ramah lingkungan baik dalam memulai kegiatan ramah lingkungan, mengubah berbagai proses yang ada, serta menyelaraskan berbagai praktik yang kemungkinan penerapannya belum sesuai (Agustian et al., 2019). Temuan utama terkait praktik-praktik *Green Human Resource Management* (GHRM) adalah bahwa organisasi tidak sepenuhnya memanfaatkannya, yang dapat membatasi efektivitasnya dalam meningkatkan pengelolaan lingkungan. Ada juga kurangnya pemahaman mengenai bagaimana praktik *Green Human Resource Management* mempengaruhi motivasi karyawan untuk terlibat dalam kegiatan lingkungan. Studi ini menunjukkan bahwa ada potensi bagi *Green Human Resource Management* untuk berkontribusi positif terhadap kesejahteraan karyawan dan peningkatan kinerja organisasi (Renwick et al., 2013).

Salah satu hotel yang sedang menata dan merumuskan untuk memiliki standarisasi dari aksi nyata kepedulian terhadap lingkungan atau saat ini sering disebut dengan *green paradigm* dan *sustainability* adalah Adiwana Suweta Ubud. Adiwana Suweta Ubud secara standarisasi merupakan hotel bintang empat yang terletak di Jalan Suweta, di Banjar Bentuyung Sakti, Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar. Adiwana Suweta sedang berproses dan berupaya untuk menadapatkan standarisasi dari *Travelife Sustainability Certification* yang memperkuat brand image *Green* hotel secara menyeluruh kedepannya. Adiwana Suweta pada prakteknya yang penulis temukan saat melakukan observasi di area hotel Adiwana Suweta, hal yang ditemukan adalah para staf di Adiwana Suweta sudah menerapkan

Green Human Resources Management, seperti dalam penyimpanan data diri seluruh karyawan yang sebelumnya berupa kertas yang disimpan di dalam *filing cabinet* sekarang sudah tersimpan di dalam computer dengan istilah *employee database*. Ada juga yang sudah diterapkan yaitu setelah proses rekrutmen segala administrasi karyawan dapat diakses melalui web/online berupa *Google form*, hal tersebut dilakukan dalam upaya untuk mengurangi penggunaan kertas. Salah satu program kerja yang berhubungan dengan *Green Human Resources Management* yang dilakukan adalah program 3 R (*Reduce, Recycle, Reuse*).

Kepuasan kerja karyawan merupakan keadaan emosional seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan karyawan menjadi isu yang menarik dalam pengelolaan organisasi/perusahaan karena mempunyai dampak yang signifikan baik bagi karyawan maupun organisasi/perusahaan. Kepuasan karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keunggulan kompetitif. Salah satu tujuan penting pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Sulistiyawati, 2012). Dengan kepuasan kerja, diharapkan pencapaian tujuan perusahaan yaitu kinerja perusahaan dan keunggulan dalam bersaing akan lebih baik dan akurat. Adiwana Suweta sendiri telah melakukan pengukuran kepuasan karyawan secara menyeluruh yang telah dilakukan pada bulan Januari lalu. Hasil yang didapatkan indeks kepuasan karyawan di Adiwana Suweta pada tahun 2023 adalah 78 poin. Standar yang ditetapkan untuk nilai dari survei kepuasan karyawan adalah 85 poin. Terkait dengan *GHRM* tentunya akan memberikan dampak pada kepuasan karyawan. Hal ini menjadi salah satu alasan dari penulis mengangkat judul penelitian ini serta

dalam menentukan rumusan masalah.

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis berinisiatif melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui implementasi *Green Human Resources Management* pada *Human Resources Department*, oleh sebab itu penulis memilih judul “Penerapan *Green Human Resources Management* untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan di Adiwana Suweta Ubud”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan dibahas pada penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimanakah penerapan *Green Human Resource Management* yang dilakukan di Adiwana Suweta Ubud?
2. Bagaimanakah pengaruh penerapan *Green Human Resource Management* untuk meningkatkan kepuasan karyawan di Adiwana Suweta Ubud?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas, maka tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Untuk menganalisis penerapan *Green Human Resource Management* apa saja yang dilakukan di Adiwana Suweta Ubud.
2. Untuk menganalisis pengaruh *Green Human Resource Management* untuk meningkatkan kepuasan karyawan di Adiwana Suweta Ubud.

1.4 Manfaat Penelitian

Pada Penelitian ini terdapat beberapa manfaat yang didapatkan antara lain

sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini dapat memperluas pengetahuan dan wawasan mengenai penerapan manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan untuk meningkatkan kepuasan karyawan dan juga diharapkan dapat memotivasi penelitian selanjutnya

2. Manfaat Praktis

Manfaat secara praktis ini dibagi menjadi tiga yaitu, bagi mahasiswa, bagi Politeknik Negeri Bali, dan bagi pihak hotel Adiwana Suweta. Adapun manfaat–manfaat tersebut sebagai berikut:

a. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin membahas permasalahan serupa dengan apa yang dibahas dalam penelitian ini dan diharapkan dapat memperluas pengetahuan mengenai implementasi *Green Practice* di hotel serta dampak yang ditimbulkan terhadap karyawan.

b. Bagi Politeknik Negeri Bali

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk pembelajaran di kampus Politeknik Negeri Bali, dan juga sebagai bahan masukan untuk penelitian selanjutnya agar diperoleh hasil penelitian yang lebih baik lagi.

c. Bagi Hotel Adiwana Suweta

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai pandangan yang dapat dipergunakan dalam pengambilan keputusan serta strategi yang dilakukan oleh perusahaan berkaitan dengan *Green Human Resources Management* serta

dalam upaya meningkatkan kepuasan dari karyawan yang bekerja di Adiwana Suweta.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Ruang lingkup pada penelitian ini adalah bagaimana *GHRM* diterapkan pada Adiwana Suweta Ubud. Penelitian ini akan memberikan gambaran umum mengenai penerapan yang telah dilakukan dan manfaat yang didapatkan oleh perusahaan tersebut. Batasan yang penulis gunakan adalah lingkup dari penelitian ini bertujuan untuk menemukan bagaimana penerapan yang dilakukan dengan melakukan penyebaran kuisisioner yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang ditimbulkan. Terkait dengan hal tersebut penulis mengukur sejauh mana penerapan yang dilakukan serta bagaimana pengaruh yang diberikan kepada kepuasan karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Dari hasil ulasan didalam bab empat penulis dapat menarik beberapa kesimpulan.

Implementasi dari *Green Human Resource Management* yang dilakukan di Adiwana Suweta Ubud. Implementasi Green Human Resources Management di Adiwana Suweta Ubud telah berjalan dengan baik. Kriteria perekrutan yang diterapkan mencakup kemampuan bahasa Inggris yang baik, sikap jujur dan sopan, penampilan menarik, kemampuan komunikasi efektif, pengalaman terkait, serta kesadaran lingkungan. Penggunaan platform online oleh Human Resource Department untuk mengiklankan lowongan dan proses seleksi yang ramah lingkungan, dengan tes dan wawancara lisan, menunjukkan komitmen mereka terhadap keberlanjutan. Green Training and Development mengajak karyawan memaksimalkan pola kerja hijau dengan penggunaan kertas daur ulang dan botol tumbler, sementara Green Performance Evaluation efisien dalam menggunakan kertas untuk evaluasi berkala. Praktik lainnya termasuk review penggunaan energi dan efisiensi anggaran, mengintegrasikan aspek green secara menyeluruh. Program Green Reward and Compensation seperti Guest Experience Stars memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, meningkatkan motivasi di departemen *front of the house*. Meskipun menghadapi hambatan awal dalam partisipasi karyawan, implementasi ini terus ditingkatkan untuk meningkatkan kepuasan karyawan secara keseluruhan.

Dalam rumusan masalah kedua ini, digunakan metode pendekatan dengan proses bootstrapping di SmartPLS dalam olah data. Didapatkan hasil dari faktor-faktor *Green Human Resources Management* yang mempengaruhi kepuasan karyawan di Adiwana Suweta, Dimana hasil yang ditemukan *Green Human Resources Management* memberikan pengaruh signifikan sebesar 59% terhadap kepuasan karyawan di hotel ini. Secara khusus, Green Reward & Compensation menjadi faktor dominan yang berkontribusi pada hasil tersebut, seperti yang disahkan kembali melalui validasi dari informan awal. Green Recruitment & Selection juga memberikan dampak positif yang signifikan sebesar 44%, sesuai dengan pengamatan dari Human Resources Coordinator, bahwa proses seleksi yang berorientasi pada keberlanjutan mampu menarik individu yang komitmen terhadap lingkungan. Namun, Green Training & Development menunjukkan dampak yang lebih rendah, menyarankan perlunya peningkatan kualitas pelatihan dan relevansi materi dengan pekerjaan sehari-hari. Green Performance Evaluation, dengan dampak positif, memperlihatkan pentingnya evaluasi kinerja yang mencakup aspek keberlanjutan untuk memperkuat budaya kerja kolaboratif dan suportif. Evaluasi ini juga meningkatkan moral karyawan dan komitmen terhadap inisiatif lingkungan, seperti yang diamini oleh sejumlah pemimpin departemen di Adiwana Suweta, dari *Housekeeping* hingga *Front office* dan Kitchen, yang secara aktif menerapkan praktik-praktik ramah lingkungan dalam tugas mereka sehari-hari.

5.2 Saran

Pengaruh dari *Green Human Resources Management* yang secara tidak disadari telah dilakukan di Adiwana Suweta berdasarkan hasil analisis sudah cukup

baik dan memberikan pengaruh. Akan tetapi diperlukan proses improvement dalam upaya menjalankannya secara konsisten dan melibatkan seluruh element dari Adiwana Suweta. Beberapa hal yang dapat menjadi perhatian khusus dari pihak Adiwana Suweta diantaranya, memperhatikan umpan balik dari karyawan ketika dilakukannya penilaian secara terjadwal. *Green Training & Development* perlu mendapatkan porsi khusus oleh pihak Adiwana Suweta dalam upayanya membuat staf menjadi lebih baik kedepannya dengan tambahan pengetahuan dan keterampilan baru yang dapat menunjang kelancaran dari operasional. Dengan operasional yang makin terjaga, sehingga kepuasan tamu juga terjaga, yang pada akhirnya akan memberikan imbas kepada aspek *reward and compensation* yang tentunya dapat meningkatkan kepuasan dari karyawan di Adiwana Suweta.



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR PUSTAKA

- abdou, a. H., hassan, t. H., & dief, m. M. El. (2020). A description of green hotel practices and their role in achieving sustainable development. *Sustainability (switzerland)*, 12(22), 1–21. <https://doi.org/10.3390/su12229624>
- Agustian, i., saputra, h. E., & imanda, a. (2019). Pengaruh sistem informasi manajemen terhadap peningkatan kualitas pelayanan di pt. Jasarharja putra cabang bengkulu. *Profesional: jurnal komunikasi dan administrasi publik*, 6(1). <https://doi.org/10.37676/professional.v6i1.837>
- Alipour, h., safaeimanesh, f., & soosan, a. (2019). Investigating sustainable practices in hotel industry-from employees' perspective: evidence from a mediterranean island. *Sustainability (switzerland)*, 11(23). <https://doi.org/10.3390/su11236556>
- Asmiyati, a., & harianto, y. (2022). Implementasi human resources management system pada perusahaan distributor gula pasir rafinasi. *Jurnal manajemen informatika jayakarta*, 2(3), 277. <https://doi.org/10.52362/jmijayakarta.v2i3.893>
- Brier, j. (2021). Lia dwi jayanti. (2020a). Metode penelitian kualitatif (vol. 21, issue 1).
- Chin, w., & marcoulides, g. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. *Modern methods for business research*, 8.
- Darma yanti, n. P., & trianaari. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada hotel brits resort lovina. *Jmpp*, 4(2).
- Ehnert, i., parsa, s., roper, i., wagner, m., & muller-camen, m. (2016). Reporting on sustainability and hrm: a comparative study of sustainability reporting practices by the world's largest companies. *The international journal of human resource management*, 27(1), 88–108. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1024157>
- Endang mulyatiningsih. (2012). Metode penelitian terapan bidang pendidikan. Alfabeta.
- Falk, r. F. & m. N. B. (1992). A primer for soft modeling. <https://www.researchgate.net/publication/232590534>
- Fendya, w. T. , & w. S. C. (2018). Pengembangan sistem kuesioner daring dengan metode weight product untuk mengetahui kepuasan pendidikan komputer pada lpk cyber computer. *It-edu* , 3(2018), 45–53.
- Han, h., lee, j.-s., trang, h. L. T., & kim, w. (2018). Water conservation and waste reduction management for increasing guest loyalty and green hotel practices. *International journal of hospitality management*, 75, 58–66.
- Hasibuan, i. M., mutthaqin, s., erianto, r., & harahap, i. (2023). Kontribusi sektor pariwisata terhadap perekonomian nasional. *Jurnal masharif al-syariah: jurnal ekonomi dan perbankan syariah*, 8(2023), 1177–1217. <https://doi.org/10.30651/jms.v8i2.19280>
- House, r. J., & wigdor, l. A. (1967). Herzberg's dual-factor theory of job satisfaction and motivation: a review of the evidence and a criticism. *Personnel psychology*, 20(4).

- Huda, m. N., nawangsari, l. C., & sutawidjaya, a. H. (2021). The factors that influence organizational citizenship behaviour for the environment. *International review of management and marketing*, 11(3), 85–95. <https://doi.org/10.32479/irmm.10779>
- Isrososiawan, s. A., ahman, e. B., & rofaida, r. D. (2023). Tec empresarial green hotels: do we need rewards to shape green performance? 81–96.
- Jabbour, c. J. C., & de sousa jabbour, a. B. L. (2016). Green human resource management and green supply chain management: linking two emerging agendas. *Journal of cleaner production*, 112, 1824–1833. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2015.01.052>
- Kapera, i. (2018). Sustainable tourism development efforts by local governments in poland. *Sustainable cities and society*, 40, 581–588.
- Krishna darmawan, k., gusti agung mas krisna komala sari, i., & linna sagitarini, l. (2022). Penerapan green human resources management pada new sunari lovina beach resort. <https://doi.org/https://doi.org/10.23887/jmpp.v5i3.50837>
- Marnis, p. (2008). Manajemen sumber daya manusia.
- Prud'homme, b., & raymond, l. (2013). Sustainable development practices in the hospitality industry: an empirical study of their impact on customer satisfaction and intentions. *International journal of hospitality management*, 34, 116–126.
- Purnama, n. D., & nawangsari, l. C. (2019). Pengaruh green human resource management terhadap sustainability business: pendekatan konsep. *Prosiding seminar nasional peningkatan mutu perguruan tinggi*, 1(1), 32–39.
- Renwick, d. W. S., redman, t., & maguire, s. (2013). Green human resource management: a review and research agenda*. *International journal of management reviews*, 15(1), 1–14. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00328.x>
- Riyanto, f., mujib, m., & damar, h. (2024). Meningkatkan kinerja karyawan melalui green human resource management: peran mediasi green ocb dan green behavior. *Jurnal nusantara aplikasi manajemen bisnis*, 9(1), 198–213. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v9i1.21454>
- Ruiz-martínez, a., frasquet, m., & gil-saura, i. (2019). How to measure b2b relationship value to increase satisfaction and loyalty. *Journal of business & industrial marketing*, 34(8), 1866–1878. <https://doi.org/10.1108/jbim-10-2018-0289>
- Runturambi, d., pio, r. J., sambul, s. A. P., studi, p., bisnis, a., & administrasi, j. I. (2022). Pengaruh green hrn terhadap kepuasan kerja karyawan pt. *Tropica cocoprime lelema kabupaten minahasa selatan* (vol. 3, issue 6).
- Safroni, i., agus, r., lili, a. W., & santo, d. (2020). Green human resources management mendukung kinerja lingkungan industri perhotelan. In *human resources management mendukung...* (vol. 457). <https://doi.org/https://doi.org/10.32670/comanagement.v3i2.425>
- Saptaria, l. (2021). Transformasi kepemimpinan dan kompetensi teknologi dalam manajemen industri hijau: tinjauan literatur sistematis. *Jurnal ekonomi dan bisnis digital (ministal)*, 1(2), 119–132. <https://doi.org/10.55927>
- Satria, j. J., resmawa, i. N., tinggi, s., & yapan, i. E. (2022). Pengaruh green human

- resource management terhadap komitmen karyawan, eco-friendly behavior dan kinerja lingkungan pada karyawan hotel bintang 4 di Surabaya. [Http://journals.upi-yai.ac.id/index.php/ikraith-ekonomika](http://journals.upi-yai.ac.id/index.php/ikraith-ekonomika)
- Sekaran, u., & wiley, j. (2003). A skill-building approach fourth edition research methods for business. [Http://www.wiley.com/college](http://www.wiley.com/college)
- Sinambela, e. A., darmawan, d., & mendrika, & v. (2022). Effectiveness of efforts to establish quality human resources in the organization. *Journal of marketing and business research*, 2(1), 2807–9175. [Https://doi.org/10.56348/mark.v2i1.43](https://doi.org/10.56348/mark.v2i1.43)
- Siregar, f. A. (2023). Pengembangan usaha agroturisme untuk diversifikasi pendapatan petani di daerah pedesaan.
- Sugiono. (2013). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d.
- Sugiyono. (2018). Metode penelitian kuantitatif (vol. 1). Alfabeta.
- Sulastiyono, a. (2011). Manajemen penyelenggaraan hotel : seri manajemen usaha jasa sarana pariwisata dan akomodasi. Alfabeta.
- Sulistiyawati, a. Ika. I. R. A. (2012). Pengaruh kepuasan karyawan, training, turnover, dan produktivitas karyawan terhadap keunggulan bersaing melalui kinerja perusahaan. *Jurnal dinamika akuntansi*, 4(2 september 2012), 83–93.
- Supranto, j., & limakrisna, n. (2016). Petunjuk praktis penelitian ilmiah untuk menyusun skripsi, tesis, dan disertasi edisi. 4. In ` (ed.), jakarta: mitra wacana media (edisi 4). Mitra wacana media.
- Syafari, m. (2022). Manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan. *Equator journal of management and entrepreneurship (ejme)*, 10(03), 145. [Https://doi.org/10.26418/ejme.v10i03.54929](https://doi.org/10.26418/ejme.v10i03.54929)
- Syariah, j. E., bangsa, p., ambarwati, a., wahyuni, d., dewi, a. J., kuswara, w., & purwani, r. (2023). Green human resources management in industrial companies on sustainable business: conceptual approach. *Jurnal ekonomi syariah pelita bangsa* . [Https://doi.org/10.37366/jespb.v8i02.804](https://doi.org/10.37366/jespb.v8i02.804)
- Wijaya, a. (2019). Metode penelitian menggunakan smart pls 03 (cetakan i).
- Zaidan prayuda, r. (2023). Pengaruh green human resource management, quality of work life , job satisfaction terhadap organizational citizenship behavior. *International journal of social, policy and law (ijospl)*, 4(5).